

あなたも管理者に求められるリソースナースになれる！
～リソースナースの役割を持つ看護管理者の立場から～

獨協医科大学越谷病院 浅香えみ子

救急・クリティカル領域におけるリソースナースの活躍に関するディスカッションの機会を提供したいと考えます。そこで、第10回日本クリティカルケア看護学会のシンポジウムで報告した内容を再度提示させていただきます。

発表の立ち位置と内容は以下の通りです。

私は、副看護部長の職位にあり、救急看護認定看護師、認定看護管理者の認定資格をもって勤務し14年を経過している。管理役割は副看護部長としての院内全体の教育と業務の管理と共に、救命救急センター及び、循環器内科病棟の師長を兼務し、スタッフには複数領域の認定看護師が所属している。このようなリソースナースと管理者の両者の立場の経験を通して考える、リソースナースが組織に求められる存在になるために必要な要素について発言する。

看護管理者は、「看護の対象者のニーズと看護職の知識・技術が合致するように計画し、財政的・人的資源を組織化し、目標に向けて看護職を導き、目標の達成度を評価することを役割とする者」である(日本看護協会)。これに誘導される組織活動によって看護サービスが提供されることから、このプロセスにリソースナースが活かされることが課題ということになる。

看護管理者は、管理実践をリソースナースの活用を“含めて”行っている。マネジメントの活用材料としてリソースナースをいかにこのマネジメントプロセスにのせるか、のるかは以下の要素の影響が大きい。より良い看護サービスを提供することを目的として実践すること、及び実践結果を組織ミッションのベクトル上におくことを双方が共有(目的の共有化)し、それを意識して実践(組織としての看護サービス提供)することである。このことが実践されることで、当然として、看護管理者のマネジメントにリソースナースの実践が取り込まれてくる。この内容について私の経験事例を通して看護管理者とリソースナースの関係性構築の視点からリソースナースの活用を考える。

リソースナースとしては、領域内の専門能力の中で、組織役割に関連した項目を重点的に展開していくことが有用である。その項目の見極めには、組織管理の視点を待つことが必要であり、不足する場合には管理者の支援を求める必要がある。管理者としては、リソースナースの心情を含め、置かれた立場の状況を共有できる特性を生かして、強みを活かした組織運営を行ったり、リソースナースの育成を目的に役割を依頼している。

このような実践から、リソースナースの活用は看護管理者とのマネジメントの視点の共有にあると考えている。